

«Утверждаю»

Директор МБОУ ООШ п.Калининский
Кожанова Н.В.

«3» октября 2016г.

приказ № 43/З от 03.10.2016 г.

«Рассмотрено»

Решение Управляющего Совета

МБОУ ООШ п.Калининский,

протокол № 31 от «30» сентября 2016 г.

«Согласовано»

Председатель ПК

МБОУ ООШ п.Калининский

Скибенко В.Г. Скибенко В.Г.

« 3 » октября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ МБОУ ООШ п.Калининский о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ ООШ п. Калининский (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Правительства РСО - Алагии от 21.06.2016 г. № 229 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алагии», Постановление Главы АМС №9.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30% средств, направляемых на оплату труда (предусмотренные п 9.5 настоящего Положения).

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному производятся ежемесячно: по итогам работы в первом учебном полугодии, – в январе-июне, по итогам работы во втором учебном полугодии, – в июле-декабре.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Фонд стимулирования Школы состоит из фонда стимулирующих выплат по критериям и надбавок (доплат) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд стимулирующих надбавок за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается в размере не более 20% от фонда стимулирования Школы.

2.2. Доплаты работникам из фонда стимулирующих надбавок за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, производятся за качество и эффективность выполняемых работ (а также выполнение работ, не связанных с исполнением служебных обязанностей по штатной должности):

Администрирование и ведение базы АИС	Не более 2000 руб.
Администрирование и ведение программы «Дневник.ру»	Не более 2500 руб
Администрирование школьного сайта	Не более 3 000 руб.
Ведение документооборота педагогического совета	Не более 500 руб.
Ведение профсоюзной работы	Не более 1 000 руб.
Ведение документации по Управляющему и Экспертному Совету	Не более 500 руб.
Ведение документации по ЧС, ГО, ПБ	Не более 1 500 руб
Выполнение инженерно - технических работы в области ИКТ, установка, обновление компьютерного оборудования	Не более 4 000 руб

Выполнение обязанностей по безопасности ОУ (пожарной и антитеррористической), ведение необходимой документации, выполнение отчетов	Не более 3 500 руб.
Ответственному за питание в ОУ, ведение документации и отчетов	Не более 2000 руб.
Качественное ведение кадрового делопроизводства, в том числе электронного	Не более 3 000 руб.
Выполнение обязанностей диспетчера расписания	Не более 2000 руб.
За подготовку материала для СМИ	Не более 1000 руб.
Ведение школьной газеты	Не более 500 руб.
За качественное и эффективное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Не более 2000 руб.
За организацию и проведение на базе ОУ смотров, конкурсов, фестивалей, турниров, олимпиад, семинаров, конференций и т.д	Не более 3000руб
Выполнение поручений администрации	Не более 2000 руб.
Учёт, хранение и своевременная сдача учебников	Не более 1000 руб
Участие в ремонте школы	Не более 1000 руб
Работа в пришкольном лагере	Не более 1000 руб
Участие в экзаменах в качестве организаторов, экспертов	Не более 1000 руб

2.3 Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок (доплат), перечисленные в п 2.2 настоящего Положения определяются решением Управляющего совета. Суммы ежемесячно могут варьироваться, в зависимости от месячного фонда стимулирования. Руководитель школы ежемесячно издает приказ о выплатах стимулирования. Кроме того, перечень категорий работников, перечисленных в п 2.2 настоящего Положения может быть изменен решением Управляющего совета.

2.4. Фонд стимулирующих выплат по критериям делится на фонд стимулирования педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), и фонд стимулирования прочего персонала (административно-управленческий персонал, педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс).

Фонд стимулирования педагогического персонала (учителя, преподаватели) устанавливается в размере от 40% до 51%.

Фонд стимулирования прочего персонала устанавливается в размере от 60% до 50% (в зависимости от величины фонда стимулирования педагогического персонала), в том числе:

- административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер) – 15 до 21%;
- прочего педагогического персонала (педагог-организатор, педагог-психолог, библиотекарь) – от 15% до 23%;
- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь) – от 5% до 10%;

2.5. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.6. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы.

2.7. Не могут претендовать на установление стимулирующих выплат:

Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учителя), проработавшие менее учебного полугодия на момент заседания экспертной комиссии;

Заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, прочий педагогический персонал (воспитатели, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь), проработавшие менее 2 месяцев на момент заседания экспертной комиссии.

2.8. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) осуществляет самоанализ

5

профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат.

2.9. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора Школы, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.10. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент, устанавливается в следующих размерах:

претендент – учитель, имеющий классное руководство, заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе – 20 баллов;

претендент – заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер - 50 баллов;

претендент – учитель, не имеющий классного руководства – 20 баллов;

прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный – 20 баллов.

Претендентам, не набравшим минимальное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.11. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.12. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

2.13. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.14. Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

2.15. На основании решения Управляющего Совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные претендентами в каждой группе персонала;

- стимулирующая часть фонда каждой группы персонала делится на общую сумму баллов претендентов в группе, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам, пропорционально фактически отработанному времени.

4. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

4.1. Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;

4.2. Сотрудникам ОУ, получившим в рассматриваемый период дисциплинарное взыскание в форме выговора стимулирующие выплаты не производятся. Работодатель вправе снять с данного работника дисциплинарное взыскание через два месяца после его вынесения. В этом случае выплата возобновляется с момента снятия взыскания.

4.3. Сотрудникам, получившим дисциплинарное взыскание в виде замечания, стимулирующая выплата производится в размере 50% от суммы, установленной по результатам расчета стимулирующих выплат (согласно утвержденным баллам) сроком на 1 месяц.

5. Экономия фонда оплаты труда

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, распределяется работникам школы, в соответствии с действующими на данный момент баллами, набранными в процессе мониторинга профессиональной деятельности. Управляющий совет по согласованию с директором производит выплату в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы. Данное решение принимается Управляющим Советом, далее издается приказ.

6. Порядок и условия премирования

6.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются согласно п.9.5 Постановления Правительства РСО-Алания от 21.06.г. № 229 « Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания»

9.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, предусмотренные п. 22 настоящего Положения). Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Организаций и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определенный срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

В пределах экономии фонда заработной платы и за счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Организации за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта Организации.

При премировании работников могут учитываться:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- 3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

6

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

7. Порядок и срок действия положения

7.1. Положение согласовывается с председателем ПК, Управляющим советом Школы и утверждается приказом руководителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ п.Калининский

**Базовые размеры окладов (ставок)
работников организаций**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	4 213
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень	4 340
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техники всех специальностей, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	4 469
заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий центральным складом; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного	2 квалификационный уровень	4 979

уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», другие должности, отнесенные к квалификационному уровню		
заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	3 квалификационный уровень	5 490
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	5 745
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
бухгалтер; документовед; инженер; инженеры всех специальностей; менеджер; психолог; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрист-консультант, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	5 490
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	5 617
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	5 745
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	5 872
главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	6 127
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
вожатый; помощник воспитателя;	1 квалификационный уровень	5 106

секретарь учебной части;	уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
дежурный по режиму; младший воспитатель	1 квалификационный уровень	5 362
диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	2 квалификационный уровень	5 617
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор	1 квалификационный уровень	7 100
инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	2 квалификационный уровень	7 245
воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог – психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	3 квалификационный уровень	7 390
преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	7 535

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный работник; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	3 574
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший»	2 квалификационный уровень	3 830
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
водитель автомобиля; стекольщик, буфетчик, дежурный по общежитию, плотник, пожарник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту газового оборудования, электрик, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	3 830
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 квалификационный уровень	3 958
наименования профессий рабочих, по	3 квалификационный	4 149

которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	уровень	
наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4 квалификационный уровень	4 469